

PLAN DE IGUALDAD

C&A MODAS S.L.



PLAN DE IGUALDAD C&A MODAS S.L.

I. INTRODUCCIÓN

1. Contexto y Antecedentes

Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa C&A Modas S.L. y la aprobación de su Reglamento de Funcionamiento, se pone en marcha la negociación del primer plan en el mes de Enero de 2009 con la participación del sindicato FETICO.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de datos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional, jornada y tipos de contrato.

2. Definiciones

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y la representación sindical de FETICO, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización de los análisis/diagnósticos por el Instituto de la Mujer y la representación sindical.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso Sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad

de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de hombres o mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho. Tales

medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesaria contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas como, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica y formal. Tal y como establece la LOIEMH (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho de igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Ámbito de aplicación.

El primer Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio Español para la empresa C&A Modas S.L., y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, con exclusión del equipo de dirección general así como el equipo en dependencia directa de la mismo. Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que C&A Modas S.L. pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. Vigencia.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cinco años desde su firma.

II. DIAGNÓSTICO

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha sido precedida por la firma de un acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho acuerdo y, que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la empresa en relación a las materias que había que abordar.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Marco General

- Edad y Sexo
- Niveles Jerárquicos y áreas

2. Gestión de los Recursos Humanos

- Selección y Reclutamiento
- Movimientos de Personal
- Formación
- Promoción Interna
- Bajas Temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar
- Salario y tiempo de trabajo
- Comunicación

Las áreas de actuación propuestas en el Diagnóstico del Instituto de la Mujer son las siguientes:

- I. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.
- II. Fomentar una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.
- III. Disponer de información estadística desagregada por sexo.
- IV. Diseñar programas específicos para la promoción de mujeres.
- V. Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos.
- VI. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.
- VII. Sensibilizar a un mayor número de trabajadores para compartir con las trabajadoras las responsabilidades domésticas y familiares.
- VIII. Trabajar en la mejora las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- IX. Analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los distintos departamentos.

En el proceso de negociación del Plan se han aportado y asumido otras áreas de actuación y la ampliación del contenido de alguna de las relacionadas con anterioridad.

III. OBJETIVOS DEL PLAN

El primer Plan de Igualdad de la empresa C&A Modas S.L. tiene entre sus objetivos principales:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en los distintos grupos profesionales.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

- Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres en similares circunstancias.
- Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.
- Eliminar el lenguaje sexista en cualquiera de los ámbitos de la empresa.

IV. PROGRAMACIÓN (Revisión de puntos/Propuestas de Mejora/Objetivos de acciones)

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones acordadas por la Comisión Negociadora del Plan. Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

1. Revisión de los Documentos utilizados en los procesos de selección.

Objetivo.- Eliminar el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

Acciones.-

- Revisión del formulario de solicitud, eliminando o modificando preguntas y/o requisitos sobre el estado civil, nº de hijos, fecha de matrimonio, estatura, peso, datos familiares y de la empresa anterior (salvo los estrictamente necesarios para

acreditar la experiencia y progresión profesional alegada. Los datos que puedan facilitar el proceso de selección para acercar las aptitudes y deseos de la persona solicitante a los puestos de la empresa sin que sean estrictamente necesarios figurarán con la reseña “opcional”.

- Revisión de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo:
 - Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (Web, Intranet, Tablones de anuncios, Anuncios de medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.
 - Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
 - La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten “sexistas” y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado de prensa, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
 - Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.

Plazos de ejecución y Criterios de seguimiento.-

- Anualmente, la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento las ofertas realizadas, en ese período de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje, correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar.
- Dentro de los ocho meses siguientes a la firma del Plan, la empresa procederá a la modificación del formulario de solicitud, dando cuenta de ellos a la Comisión de Seguimiento.

- La empresa deberá tener implementado su uso en todos los centros de trabajo dentro del primer año desde la firma del Plan de Igualdad.

2. **Fomento de una Política de Selección que potencie una mayor diversificación profesional.**

Objetivo.- Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección; eliminar la segregación horizontal en determinadas ocupaciones, áreas de trabajo y grupos profesionales; ampliación de las fuentes de reclutamiento y, el establecimiento de acuerdos con entidades locales y de las comunidades autónomas para fomentar la contratación de mujeres en áreas donde estén subrepresentadas.

Acciones.-

- Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada, para los distintos grupos y departamentos del centro para el que se realiza la selección.
- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal, del reclutamiento y de la selección de personal, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos/as sean valorados únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.
- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación. Para ello:
 - Se valorará la posibilidad de establecer convenios de colaboración con organismos que fomenten actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de colectivos subrepresentados en la empresa así como con

organismos públicos que favorezcan el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.

3. **Disponer de información estadística desagregada por sexos.**

Objetivo.- Disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

Acciones.-

- Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento del presente Plan la siguiente información estadística desagregada por sexos:
 - Selección según clasificación profesional
 - Contratación: Personal contratado con tipo de contrato, tipo de jornada y centro de trabajo
 - Ascensos a todos los grupos profesionales
 - Formación inicial y evolución formativa de la plantilla
 - Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
 - Situación de acoso moral y acoso por razón de sexo

4. **Promoción.**

Objetivo.- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos) teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos grupos.

Acciones.-

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

- Promover la participación de mujeres en otros cursos (formación continua) relacionados con actividades masculinizadas en la empresa garantizando, en la medida de lo posible, la participación en los mismos de aquellas trabajadoras que lo soliciten.
 - Todas las acciones formativas referenciadas en este apartado se realizarán dentro de la jornada de trabajo.
 - Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
 - Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: Gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.
 - Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes. El sistema debe ser objetivo, definiendo las competencias exigidas a la función objeto de evaluación (ventas, cajas, administración, etc.), orientándose el baremo o peso específico de cada una de ellas en la valoración o puntuación total evitándose aquellos criterios que puedan causar, de forma directa o indirecta, una menor valoración de las mujeres.
 - Promoción de campañas y programas de información que motiven e impulsen la movilidad de las trabajadoras en los puestos de trabajo y grupos profesionales en los que están subrepresentadas.
5. **Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos.**

Objetivo.- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y a la Comisión de Seguimiento y, trasladar los criterios que se exigen para la promoción

profesional existente en la empresa a la plantilla de cada centro, a las organizaciones sindicales y a las RLT.

Acciones.-

- Creación de suficientes Puntos de Información de interés para la plantilla – tablones de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada.
- Boletines y circulares (con la oferta formativa y plazas de nueva creación en las nuevas aperturas de centro)

6. Formar y Sensibilizar en Igualdad de Oportunidades

Objetivo.- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Acciones.-

- Sensibilización e información – Campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad; sobre las materias laborales de la normativa laboral (LOIEMH y E.T.)
- Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores/as.

7. Sensibilizar a un mayor número de trabajadores para compartir con las trabajadoras las responsabilidades familiares.

Objetivo.- Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y dar información para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino.

Acciones.-

- En el marco de la Campaña de Comunicación Interna antes mencionada, se incluirá un apartado en el que se expliquen todas las posibilidades a disposición de los trabajadores relacionados con la maternidad/paternidad visibilizando la posibilidad de su disfrute por los padres.

8. **Mejorar y Ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Objetivo.- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos, y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras; mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema sólo de mujeres.

Acciones.-

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y a la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.

Las personas que se acojan a una jornada distinta a la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.

- Permiso de lactancia acumulado: Se garantizará el periodo pactado en Convenio Colectivo por cada hijo de más en los casos de partos múltiples.

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa de este derecho, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado fomentado para fomentar dicha igualdad, de haber se establecido un plan y sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa C&A Modas S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

a. Constitución.-

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de C&A Modas S.L. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

b. Composición.-

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de C&A Modas S.L. estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan, concretamente, dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por dichas partes firmantes, con la composición que se detalla a continuación:

- Por la parte empresarial : Dos representantes
- Por la parte sindical: Dos representantes de FETICO

La designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes.

c. Funciones.-

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.

- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

c.1 Competencias de la Comisión

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Evaluación anual de los compromisos acordados y seguimiento del grado de implantación de los mismos.
- En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las acciones.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - Identificación de posibles acciones futuras.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios

de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a las evaluaciones realizadas, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

d. Funcionamiento.-

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Domicilio: a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este acuerdo laboral, las cuales se indican a continuación.

FETICO: Calle Orense Nº8, 2ª Planta, 28020 Madrid

e. Medios.-

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios para llevar a cabo su función.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la empresa.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

f. Solución extrajudicial de conflictos.-

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos Laborales acogándose a los órganos de mediación, en su caso arbitraje, establecidas por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Mayo 2009